



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# Rapport annuel sur la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes

2024

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>Objectif du rapport .....</b>	<b>3</b>
<b>Aperçu des plaintes .....</b>	<b>4</b>
<b>Formation .....</b>	<b>4</b>
Formation à l'intention des députés .....	4
Formation à l'intention des employés de députés .....	5
<b>Sensibilisation et soutien .....</b>	<b>5</b>
Résolution de conflits .....	5
Ressources sur le bien-être .....	6
<b>Rapport (2024) .....</b>	<b>7</b>

# Introduction

Adoptée par le Bureau de régie interne (le Bureau) le 28 janvier 2021 et révisée et approuvée le 15 février 2024, la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes (la Politique) précise les responsabilités des députés de la Chambre des communes, à titre d'employeurs, et de leurs employés pour favoriser un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux, sans harcèlement ni violence.

La Politique vise les personnes ci-dessous :

- les députés de la Chambre des communes, y compris les députés, les agents supérieurs de la Chambre et les députés responsables d'un bureau de recherche;
- les employés de députés, d'agents supérieurs de la Chambre et de députés responsables d'un bureau de recherche;
- les stagiaires et les bénévoles (rémunérés ou non).

Veuillez noter que la Politique ne s'applique pas aux situations entre députés, qui sont régies par le Code de conduite pour les députés de la Chambre des communes : harcèlement sexuel.

La Politique définit clairement les responsabilités des employeurs, à savoir mener des enquêtes sur les incidents de harcèlement et de violence, les consigner et les signaler. Elle renforce les efforts de prévention du harcèlement et de la violence, garantit un règlement rapide et efficace des incidents et décrit le soutien offert aux employés concernés. De plus, la Politique exige que la dirigeante principale des ressources humaines (DPRH) de la Chambre des communes présente un rapport statistique annuel au Bureau.

## Objectif du rapport

Le présent rapport offre un sommaire statistique des cas de harcèlement et de violence visés par la Politique pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024. Il comprend les détails suivants :

- **Tableau 1** : Nombre de plaintes
- **Tableau 2** : Nature des plaintes
- **Tableau 3** : Statut de l'intimé
- **Tableau 4** : Résultat de la plainte

- **Aperçu de la formation** : Information sur la formation offerte en lien avec la Politique

Afin de refléter la décision de l'an dernier de faire concorder les rapports avec l'année civile, par souci d'uniformité avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, ce rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024 et comprend donc quatre plaintes qui figuraient dans le rapport annuel pour 2023-2024.

## Aperçu des plaintes

Pour les besoins de ce rapport, on entend par « plainte » tout incident de harcèlement ou de violence signalé à l'équipe de Respect en milieu de travail. Cette équipe est désignée par la DPRH comme destinataire des plaintes, conformément à la Politique.

Durant la période visée par le rapport, 18 incidents ont été rapportés à l'équipe de Respect en milieu de travail et 17 ont été réglés :

- 15 cas réglés au moyen d'**évaluations du milieu de travail**
- 2 cas réglés par des **règlements négociés**
- 1 cas en attente

La plupart des incidents signalés concernaient une tierce partie. Les tierces parties comprennent, entre autres, des consultants, des membres du public ou des employés qui travaillent pour d'autres députés.

## Formation

Un élément fondamental de la Politique consiste à s'assurer que les députés et leurs employés sont bien informés et formés. Ces formations, qui visent à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, font partie du processus d'accueil et d'intégration des nouveaux députés et de leurs employés.

### Formation à l'intention des députés

#### Formation sur la prévention du harcèlement et de la violence (nouveaux députés)

Séance obligatoire de trois heures en salle de classe (ou séance virtuelle de deux heures) offerte dans les deux langues officielles. Quatre séances ont été données en 2024 dans le cadre des activités d'accueil et d'intégration des nouveaux députés.

## Recertification des députés

La recertification est obligatoire tous les trois ans. Une séance de formation en ligne à rythme libre est accessible sur *Source* (le site intranet de la Chambre des communes) pour les députés. Il sert de rappel des obligations des députés en matière de prévention, de traitement et de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

## Formation à l'intention des employés de députés

### Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail à l'intention des employés

Une séance de formation en ligne à rythme libre destinée uniquement aux employés de députés qui explique comment reconnaître et prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, et comment y répondre. Les employés doivent suivre cette formation tous les trois ans.

En 2024, 360 employés ont suivi cette formation.

## Sensibilisation et soutien

Une communication et une sensibilisation continues sont essentielles au succès de la Politique. Des renseignements sur la Politique et les processus de prévention du harcèlement et de la violence sont bien en évidence dans *Source* et régulièrement communiqués aux députés et à leurs employés. Les députés ont également à leur disposition des ressources et des outils pour les aider dans leur rôle d'employeurs et ils peuvent demander conseil à des experts en la matière, s'il y a lieu.

## Résolution de conflits

L'équipe de résolution de conflits en milieu de travail propose de la formation et des services informels et confidentiels, offrant ainsi aux députés et à leurs employés un espace sûr pour traiter et régler les conflits en milieu de travail, seuls ou avec de l'aide.

## Ressources sur le bien-être

L'Administration de la Chambre des communes fournit un éventail de services confidentiels aux députés, à titre d'employeurs, et à leurs employés à la suite d'incidents de harcèlement et de violence, y compris des ressources en santé mentale et en bien-être, notamment :

- **Programme d'aide aux employés et à leur famille**
- **Centre de mieux-être et le Bureau de santé**
- **Régime de soins de santé de la fonction publique**
- **Formations et séminaires sur le bien-être à l'interne**

L'Administration de la Chambre des communes continue de revoir ses politiques et ses services pour veiller à ce que les besoins en santé mentale et en bien-être des députés, à titre d'employeurs, et de leurs employés soient entièrement comblés.

### **Carolyn Evangelidis**

Dirigeante principale des ressources humaines  
Chambre des Communes

# Rapport (2024)

Tableau 1 : Nombre de plaintes reçues

	2022-2023	2023-2024	2024 <sup>1</sup>
Plaintes	13	17	18

<sup>1</sup> Comprend quatre (4) plaintes déjà comptabilisées en 2023-2024.

Tableau 2 : Motifs des plaintes

Motif	Nombre de plaintes
Abus de pouvoir	0
Discrimination	1
Harcèlement	3
Harcèlement sexuel	1
Violence (y compris la violence psychologique)	1
Motifs multiples <sup>1</sup>	12
<b>Total</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> Comprend plus d'un motif.

Tableau 3 : Statut des intimés

Intimé	Nombre de plaintes
Député	1
Collègue ou employé d'un député	6
Tierce partie	11
<b>Total</b>	<b>18</b>

**Tableau 4 : Issue des plaintes**

<b>Issue</b>	<b>Nombre de plaintes</b>
Règlement négocié	2
Médiation	0
Enquête	0
Résolue (autre) <sup>1</sup>	15
Plainte retirée <sup>2</sup>	0
En attente (en cours)	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> Le processus de résolution prévu dans la Politique ne s'applique pas, mais des mesures appropriées ont été prises au cas par cas pour régler la situation et prévenir la répétition de situations similaires.

<sup>2</sup> Les plaignants ont décidé de ne pas donner suite au processus de résolution prévu dans la Politique. Des mesures appropriées ont été prises au cas par cas pour régler la situation et prévenir la répétition de situations similaires.